

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 135/15

4 Ca 1748 a/14 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.12.2015

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 17.12.2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 19.03.2015, Az. 4 Ca 1748 a/14, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

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

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten.

Der 61-jährige Kläger wurde von der Beklagten auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom Januar 2013 als Vollzeitbeschäftigter befristet für die Zeit vom 04.02.2013 bis 31.12.2014 ohne Sachgrund eingestellt (Bl. 5 - 6 d. A.). Er wurde bei der Beklagten mit der Tätigkeit eines Arbeitsvermittlers mit Beratungsaufgaben aus dem Rechtskreis des SGB III betraut und war in der Geschäftsstelle U. der Beklagten (Agentur für Arbeit in E.) eingesetzt.

Zuvor war der Kläger auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge vom 04.11.2009 bis zum 31.10.2011 bei der Fa. M. Service GmbH (künftig: Fa. M.) und sodann vom 01.11.2011 bis 03.02.2013 bei der Firma Z. GmbH Personalservice (künftig: Fa. Z.), einer Tochtergesellschaft der Fa. M., beschäftigt. Im Rahmen dieser Arbeitsverträge war der Kläger bei dem Jobcenter in S., das u. a. von der Agentur für Arbeit H. getragen wird, als Arbeitsvermittler im Rechtskreis SGB II des Projektes 50+ eingesetzt. Diese Personalgestellung hatte den Hintergrund, dass ein kurzfristiger erhöhter Personalbedarf aufgrund der Durchführung des Projektes 50+ in S. bestand. Der Kläger bewarb sich noch während der Laufzeit seines letzten befristeten Arbeitsvertrages bei der Firma Z. bei der beklagten Agentur für Arbeit E. (Bl. 18 d. A.).

Am 18.11.2014 hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht Elmshorn Entfristungsklage erhoben.

Der Kläger hat gemeint,
die sachgrundlose Befristungsmöglichkeit nach § 14 Abs. 2 TzBfG sei im vorliegenden Fall rechtsmissbräuchlich. Die Aneinanderreihung der befristeten Arbeitsverträge mit unterschiedlichen juristischen Personen indiziere den Missbrauch der Befristungsmöglichkeit. Die M. Service GmbH, die Z. GmbH und die Beklagte hätten zusammengewirkt, um eine langjährige Beschäftigung ohne Übernahme des üblichen Arbeitgeberrisikos zu ermöglichen. Er, der Kläger, sei durchgehend als Vermittlungs-

fachkraft/Arbeitsvermittler tätig gewesen, die Tätigkeiten auf Grundlage des SGB III und in dem Jobcenter nach SGB II selbst seien weitgehend identisch. Insoweit komme es nicht darauf an, dass er im Vergleich zum letzten befristeten Arbeitsverhältnis mit der Fa. Z. an einem anderen Arbeitsort beschäftigt worden sei, da jedenfalls die Beklagte über den Einsatzort des Klägers entschieden habe. Auch im Rahmen eines als Normalkonstellation zu bezeichnenden unbefristeten Arbeitsverhältnisses hätte die Beklagte den Kläger zunächst ab dem 04.11.2011 unbefristet einsetzen und ihn bei entsprechendem Bedarf in eine andere Geschäftsstelle versetzen können. Das Zusammenwirken zeige auch ein Vermerk zum Projekt 50+, mit dem die Einstellung von Personal komplett über die Fa. M. geregelt worden sei, bis hin zu laufenden Sachkosten, Büromöbel und der Teilnahme an Einstellungsgesprächen durch Vertreter des Jobcenters und der Beklagten. Schließlich gelte eine Dienstvereinbarung, die von der Beklagten mit dem Personalrat der Bundesagentur für Arbeit in E. abgeschlossen worden sei, auch hinsichtlich ihres Geltungsbereiches für die heutigen Jobcenter in S.. Nachdem die zweite Befristungsmöglichkeit mit der Fa. Z. ausgelaufen sei, sei dem Kläger nahegelegt worden, sich um die bei der Beklagten ausgeschriebene Stelle als Arbeitsvermittler zu bewerben. Nicht zuletzt erkenne die Beklagte auch Beschäftigungszeiten von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die jetzt bei ihr tätig sind bzw. waren und zuvor bei den Firmen M. und Z. beschäftigt waren, im Rahmen der Eingruppierung als bei ihr selbst zurückgelegte Beschäftigungszeiten an (Erfahrungsstufen).

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag "01.2013" nicht zum 31.12.2014 beendet wird.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint,

die sachgrundlose Befristung des strittigen Arbeitsvertrages sei nicht rechtsmissbräuchlich gewesen. Sie, die Beklagte, sei mit den Firmen M. und Z. weder rechtlich noch tatsächlich verbunden. Vielmehr habe das Jobcenter S. als gemeinsame Einrichtung der Beklagten und des Kreises S. von diesen Firmen Mitarbeiter im Rahmen

eines personalen Gestellungsvertrages zur Verfügung gestellt bekommen. Sie sei gerade nicht Vertragspartner dieser Firmen gewesen. Der Kläger habe nach den in dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2014 - 7 AZR 527/12 - aufgestellten Grundsätzen auch nicht auf demselben Arbeitsplatz mit demselben Tätigkeitsbereich gearbeitet, sondern vielmehr den Arbeitgeber, die Behörde, den Arbeitsort und den Rechtskreis gewechselt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 19.03.2015 abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien habe gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG mit Ablauf des 31.12.2014 geendet. Die sachgrundlose Befristung sei rechtmäßig, insbesondere seien die Schriftform, die Dauer und die Verlängerungsmöglichkeiten gewahrt worden. Sie sei auch nicht rechtsmissbräuchlich. Im Unterschied zu der Fallgestaltung der BAG-Entscheidung vom 19.03.2014 - 7 AZR 527/12 - sei der Kläger zuvor bei Personaldienstleistern beschäftigt gewesen, deren Geschäftszweck nicht die eigene Beschäftigung von Mitarbeitern sondern Arbeitnehmerüberlassung an Dritte sei. Allein der Umstand, dass der Kläger zunächst im Wege der Personalgestaltung als Arbeitsvermittler im Jobcenter S. tätig gewesen sei und nach seiner Einstellung durch die Beklagte wiederum als Arbeitsvermittler, jetzt aber von der Beklagten in U. beschäftigt worden sei, rechtfertige nicht die Annahme einer rechtsmissbräuchlichen sachgrundlosen Befristung. Es habe sich unstreitig nicht um denselben Arbeitsplatz, im Ergebnis aber auch nicht um denselben Arbeitsbereich, sondern allenfalls um dasselbe Berufsbild gehandelt. Der Kläger sei mit anderen rechtlichen Rahmenbedingungen, SGB III statt Grundsicherung SGB II, befasst gewesen im Rahmen einer anderen behördlichen Zuordnung, ja Rechtspersönlichkeit, Bundesagentur für Arbeit in U. statt Jobcenter des Kreises S., deren Träger nur u. a. auch sie, die Beklagte, sei. Der Kläger habe auch nichts zu etwaig gleichen Arbeits- bzw. Vertragsbedingungen bei der Fa. Z. und der Beklagten vorgetragen. Entscheidend sei aber auch, dass der Kläger sich selbst auf eine Stelle bei der Beklagten beworben habe, obwohl sein Arbeitsverhältnis mit dem vorigen Arbeitgeber noch nicht beendet gewesen sei. Er habe den streitgegenständlichen Arbeitsvertrag mit der Beklagten abgeschlossen, ob-

gleich sein vorheriger Arbeitsvertrag mit der Fa. Z. erst am 28.02.2013 geendet hätte. Er habe mithin einen eigenen Kausalverlauf in Gang gesetzt, der nicht von einem (kollusiven) Zusammenwirken seines Vertragsarbeitgebers mit dem vorigen Arbeitgeber zurückzuführen sei. Im Ergebnis komme es daher nicht darauf an, inwieweit bei der Ersteinstellung bei der Fa. M. die Beklagte beteiligt bzw. eingebunden gewesen sei. Durch seine eigenständige Bewerbung bei der Beklagten könne er sich auf derartige Umstände nicht mehr berufen.

Gegen das ihm am 13.04.2015 zugestellte Urteil hat der Kläger am 06.05.2015 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 17.07.2015 am 15.07.2015 begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft

seinen erstinstanzlichen Vortrag. Nach den Grundsätzen der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2014 - 7 AZR 527/12 - sei das Berufen auf die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG rechtsmissbräuchlich. Fehlerhaft habe das Arbeitsgericht darauf abgestellt, dass er bei der Fa. Z. und der Beklagten nicht auf demselben Arbeitsplatz beschäftigt worden sei. Es komme nicht entscheidend auf den „körperlichen“ Arbeitsplatz an, sondern darauf, dass er sowohl bei den Firmen M. und Z. als auch bei der der Beklagten als Arbeitsvermittler tätig gewesen sei. Unter diesem Gesichtspunkt handele es sich bei allen Arbeitsplätzen des Klägers um denselben Arbeitsplatz. Streitentscheidend sei auch nicht, dass die Firmen M. und Z. ihn als Arbeitsvermittler an das Jobcenter S. gestellt hätten. Denn die Beklagte habe als Mitverantwortliche unter dem Dach des Jobcenters S. mit den Firmen M. kollusiv zusammengearbeitet. Durch dieses bewusste und gewollte Zusammen der Beklagten mit den Zeitarbeitsfirmen sollte erst die Möglichkeit geschaffen werden, sachgrundlos befristete Arbeitsverträge unter Umgehung des § 14 Abs. 2 TzBfG aneinanderzureihen. Für die Beurteilung des Rechtsmissbrauchs sei entscheidend, dass zwischen den beteiligten Vertragsarbeitgebern (Fa. M., Fa. Z. und Beklagte) Rechtsbeziehungen bestünden, die Voraussetzung für die vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem jeweiligen Vertragsarbeitgeber und dem Arbeitnehmer seien. Die Beklagte habe als Teil des Jobcenters mit den Firmen M. und Z. Arbeitnehmerüberlassungsverträge geschlossen, sodass diese Voraussetzung vorliege. Dies ergebe sich

eindrücklich auch aus der Email-Korrespondenz des Zeugen J. und dem seinerzeitigen Geschäftsführer des Jobcenters S. und der Gehaltsstruktur der Mitarbeiter des Jobcenters und der dort beschäftigten Leiharbeiter. Hieraus ergebe sich die enge Abstimmung des Jobcenters mit den Firmen M. und Z.. Zudem nutze die Beklagte ihr eigenes Stellenportal, um die Fa. M. Arbeitsvermittler für das Jobcenter S. suchen zu lassen. Zudem beruft sich der Kläger auf das Urteil des LAG Köln vom 15.08.2014 - 4 Sa 1184/11 -.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 19.03.2015, Az. 4 Ca 1748 a/14, abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag "01.2013" nicht zum 31.12.2014 beendet worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Es liege kein Fall des Anschlussverbots gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG vor. Die vorherigen Vertragspartner seien auch nicht identisch mit ihr gewesen. Sie sei weder tatsächlich noch rechtlich, weder ganz noch teilweise identisch mit den Zeitarbeitsfirmen, die den Kläger beschäftigt hätten. Sie habe auch nicht kollusiv mit den Zeitarbeitsfirmen zulasten des Klägers zusammengewirkt. Bei der Institution Jobcenter handele es sich auch nicht um eine ihrer „Zweigstellen“, sondern um eine gemeinsame Einrichtung nach §§ 44b ff. SGB II, mithin um ein eigenständiges Rechtssubjekt mit eigener Geschäftsführung und einem anderen Aufgabengebiet als es sie, die Beklagte, wahrnehme. Folglich sei sie auch nicht Vertragspartner seiner früheren Arbeitgeber, den Firmen M. und Z., gewesen. Ein solcher habe nur mit der gemeinsamen Einrichtung in S. und weder mit der Beklagten in S., noch mit der Beklagten in U., noch mit einer sonstigen ihrer Agenturen bestanden. Ungeachtet dessen verkenne der Kläger, dass die Existenz eines Vertragsverhältnisses zwischen Verleiher und Entleiher dem Institut der Arbeitnehmerüberlassung immanent sei. Darin liege kein Indiz für ein kollusives Zusammenwirken. Die E-Mail-Korrespondenz zwischen dem Jobcenter S. und der Fa. M. sei dem Equal-Pay-

Grundsatz geschuldet gewesen und nicht die Planung rechtswidriger Langzeitbeschäftigung des Klägers. Die E-Mail-Korrespondenz belege ebenso wenig ein kollusives Zusammenwirken der Beklagten mit der Fa. M. wie der Umstand, dass die Fa. M. ihr, der Beklagten, für jedermann zugängliches Stellenportal „Jobbörse“ zur Bewerbersuche nutze. Zudem liege es außerhalb ihres Einflussbereichs, wenn das Jobcenter S. die geschäftspolitische Entscheidung getroffen habe, Leiharbeitnehmer zu beschäftigen. Schließlich liege weder eine ununterbrochene Beschäftigung auf demselben Arbeitsplatz noch ein nahtloser Anschlussarbeitsvertrag vor. Vielmehr habe der Kläger sich noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses mit der Fa. Z. bei ihr beworben und einen Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den Inhalt ihrer wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 17.12.2015 verwiesen.

Entscheidungsgründe

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

In der Sache selbst hat die Berufung indessen keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat die Entfristungsklage sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu Recht abgewiesen. Die hiergegen seitens des Klägers erhobenen Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann und soll auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen werden. Lediglich ergänzend und auf die Rechtsausführungen des Klägers in der Berufungsinstanz eingehend soll noch auf Folgendes hingewiesen werden:

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund wirksamer Befristung zum 31.12.2013. Der Wirksamkeit der Befristung steht nicht das Anschlussverbot gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen.

a) Nach dieser Vorschrift ist eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Arbeitgeber i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber. Ein vorhergehender Arbeitsvertrag hat deshalb nur dann mit demselben Arbeitgeber bestanden, wenn Vertragspartner des Arbeitnehmers bei beiden Verträgen dieselbe natürliche oder juristische Person ist. Das Anschlussverbot ist nicht mit dem Beschäftigungsbetrieb oder dem Arbeitsplatz verknüpft. Der Gesetzgeber hat für die Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung auf den rechtlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses mit dem Vertragsarbeitgeber abgestellt, nicht auf eine Beschäftigung für den Betriebsinhaber oder -träger. Anders als von der Klägerin in der Revisionserwiderung ausgeführt, gebietet auch der Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TzBfG kein anderes Verständnis. Es ist richtig, dass der bei dem Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verwandte Ausdruck „Arbeitsverhältnis“ ein anderer ist als der bei der Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG verwandte Begriff eines „Arbeitsvertrages“. Bei dem Anschlussverbot ist aber auch der sprachliche Ausdruck „mit demselben Arbeitgeber“ verwandt. In der Wortbedeutung drückt diese Formulierung („demselben“) gerade aus, dass ein zuvor bestandenes „Arbeitsverhältnis“ mit einem anderen Arbeitgeber der Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung nicht entgegenstehen soll (BAG, Urt. v. 19.03.2014 - 7 AZR 527/12 -, Rn. 18, mit div. Rspr.-Nachw., juris).

b) Hieran gemessen liegt ein Verstoß gegen das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, welcher die Nichtigkeit der Befristung zur Folge hätte, gerade nicht vor. Der Kläger kann sich diesbezüglich nicht mit Erfolg auf die vorherigen Beschäftigungen bei den Zeitarbeitsfirmen M. und Z. berufen. Diese Vorbeschäftigungen erfolgten gerade nicht bei der Beklagten als Vertragsarbeitgeberin. Dies erkennt der Kläger auch an.

2. Entgegen seiner Auffassung liegen aber auch keine hinreichenden Anhaltspunkte für einen Gestaltungsmissbrauch in Form der Umgehung des Anschlussverbots gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG durch kollusives Zusammenwirken der Firmen M.

und Z. vor, sodass es der Beklagten gemäß § 242 BGB verwehrt wäre, sich auf die sachgrundlose Befristung zu berufen.

a) Der unionsrechtlich vorgegebenen Missbrauchskontrolle ist mit der bereits nach nationalem Recht gebotenen Rechtsmissbrauchs-, Vertragsgestaltungs- oder Umgehungskontrolle (§ 242 BGB) Rechnung zu tragen. Bei einer rechtsmissbräuchlichen Ausnutzung der Zulässigkeit sachgrundloser Befristungsmöglichkeiten nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG - hier bei einer Umgehung des Anschlussverbots nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG - besteht die mit Treu und Glauben nicht zu vereinbarende Rechtsfolge nicht in dem Vertragsschluss "an sich", sondern in der Rechtfertigung der in dem Vertrag vereinbarten Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Der unredliche Vertragspartner kann sich auf eine solche Befristung nicht berufen. Nach allgemeinen Grundsätzen ist darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen einer missbräuchlichen Vertragsgestaltung derjenige, der eine solche geltend macht, bei einer Befristungsabrede also regelmäßig der Arbeitnehmer. Den Schwierigkeiten, die sich aus den fehlenden Kenntnismöglichkeiten des Arbeitnehmers ergeben, ist durch die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung zu tragen. Es genügt zunächst, dass der Arbeitnehmer - soweit er die Überlegungen des Arbeitgebers, die zu der Befristung geführt haben, nicht kennt - einen Sachverhalt vorträgt, der die Missbräuchlichkeit der Befristung nach § 242 BGB indiziert. Entsprechende Indizien sind neben den Umständen, aus denen sich die rechtliche und tatsächliche Verbundenheit zwischen dem vormaligen und dem letzten Vertragsarbeitgeber ergibt, insbesondere der nahtlose Anschluss des mit dem neuen Vertragsarbeitgeber geschlossenen befristeten Arbeitsvertrags an den befristeten Vertrag mit dem vormaligen Vertragsarbeitgeber, eine ununterbrochene Beschäftigung auf demselben Arbeitsplatz oder in demselben Arbeitsbereich (vor allem, wenn sie vertraglich zugesichert ist) zu auch im Übrigen - im Wesentlichen - unveränderten oder gleichen Arbeitsbedingungen, die weitere Ausübung des Weisungsrechts durch den bisherigen Vertragsarbeitgeber oder eine ohnehin gemeinsame Ausübung des Weisungsrechts, die "Vermittlung" des Arbeitnehmers an den letzten Vertragsarbeitgeber durch den vormaligen Vertragsarbeitgeber und ein erkennbar systematisches Zusammenwirken von bisherigem und neuem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss sich sodann nach § 138 Abs. 2 ZPO im Einzelnen auf diesen Vortrag einlassen. Er kann einzelne Tat-

sachen konkret bestreiten oder Umstände vortragen, welche den Sachverhalt in einem anderen Licht erscheinen lassen. Insbesondere kann er dabei auch die - für den Arbeitnehmer häufig nicht ohne weiteres erkennbaren - Gründe für den Arbeitgeberwechsel darlegen. Trägt der Arbeitgeber nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gilt der schlüssige Sachvortrag des Arbeitnehmers gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden. Gelingt es dem Arbeitgeber, die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Indizien für ein missbräuchliches Vorgehen zu erschüttern, bleibt es bei dem Grundsatz, dass der Arbeitnehmer darlegen und beweisen muss, der letzte Vertragsarbeitgeber habe die Befristung in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken mit dem vormaligen Vertragsarbeitgeber nur deshalb vereinbart, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 2 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können (BAG, Urt. v. 09.03.2011 - 7 AZR 657/09 -, Rn. 21, juris; BAG, Urt. v. 15.05.2013 - 7 AZR 525/11 -, Rn. 17, juris; BAG, Urt. v. 19.03.2014 - 7 AZR 527/12 -, Rn. 21, juris; LAG Köln, Urt. v. 15.10.2014 - 11 Sa 898/13 -, Rn. 28, juris).

b) Hieran gemessen, ist in keiner Weise ersichtlich, dass die beklagte Bundesagentur für Arbeit als eine der Trägerinnen der Jobcenter in kollusivem Zusammenwirken mit den Zeitarbeitsfirmen M. und Z. zulasten des Klägers nur deshalb mit dem Kläger den streitgegenständlichen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, um das Anschlussverbot gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zu umgehen.

aa) Zutreffend weist die Beklagte darauf hin, dass das Jobcenter keine Zweigstelle der Beklagten, sondern eine gemeinsame Einrichtung der Beklagten und eines kommunalen Trägers (Kreise oder kreisfreie Städte) gemäß § 44b Abs. 2 SGB II ist, es sich mithin um ein eigenständiges Rechtssubjekt mit eigener Geschäftsführung handelt. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass die in den Jobcentern als gemeinsame Einrichtung der Träger tätigen Arbeitnehmer oder Beamte den Jobcentern „lediglich“ zugewiesen werden, ihre Arbeitgeber bzw. Dienstherrn mithin die Kommunen bzw. Kreise oder die Bundesagentur für Arbeit bleiben. In den Jobcentern werden jedoch eigene Personalräte nach dem Bundespersonalvertretungsrecht gebildet. Vorheriger Arbeitgeber des Klägers war gerade nicht der Kreis P. oder der Kreis S., die neben der Beklagten Träger der Jobcenter sind. Der vorliegende Sachverhalt un-

terscheidet sich mithin maßgeblich von demjenigen, der der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.03.2014 - 7 AZR 527/12 - (nachgehend: LAG Köln, Urt. v. 15.08.2014 - 4 Sa 1184/11 -) zugrunde lag. Diese Entscheidung trifft gemessen am vorliegenden Fall gerade nicht den „Nagel auf den Kopf“.

bb) Gegen eine rechtsmissbräuchliche Umgehung des Anschlussverbots spricht bereits, dass das vorherige befristete Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Zeitarbeitsfirma Z. auf Veranlassung des Klägers vorzeitig einvernehmlich zum 03.02.2013 beendet wurde, obgleich der Kläger den Vertrag mit der Fa. Z. befristet bis zum 28.02.2013 abgeschlossen hatte. Der Kläger selbst hat mithin das Arbeitsverhältnis mit der Fa. Z. vorzeitig beendet, um überhaupt das hier streitgegenständliche befristete Arbeitsverhältnis mit der Beklagten eingehen zu können. Vor diesem Hintergrund ist es bereits fraglich, ob hier überhaupt von einer Umgehung des Anschlussverbots gesprochen werden kann. Der Arbeitsvertrag mit der Beklagten schloss gerade nicht nahtlos an den durch Fristablauf endenden Arbeitsvertrag des Klägers mit der Fa. Z. an. Denn der Kläger selbst hat sein befristetes Arbeitsverhältnis mit der Fa. Z. beendet. Ohne diese Mitwirkung des Klägers hätte er gar nicht bei der Beklagten mit Wirkung ab dem 04.02.2013 befristet eingestellt werden können. Angesichts dieses Umstandes kann nicht von einem kollusiven Zusammenwirken der Beklagten und der Fa. Z. zulasten des Klägers ausgegangen werden.

cc) Zudem fehlten jegliche Rechtsbeziehungen zwischen der Beklagten und der Fa. Z., die auf ein kollusives Zusammenwirken schließen könnten. Vertragspartner der Fa. Z. war unstreitig nicht die Beklagte, sondern das Jobcenter S.. Der Einsatz des Klägers im Jobcenter S. erfolgte unstreitig aufgrund eines Kooperationsvertrages zwischen der Fa. Z. und dem Jobcenter S.. Ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit der Fa. Z. bestand weder mit der Beklagten selbst noch mit der Agentur für Arbeit in S. oder U. oder einer sonstigen Agentur für Arbeit.

dd) Der Kläger ist unstreitig auch nicht auf demselben Arbeitsplatz bzw. demselben Arbeitsbereich zu im Wesentlichen unveränderten oder gleichen Arbeitsbedingungen wie zuvor bei der Fa. Z. sodann bei der Beklagten weiterbeschäftigt worden. Der Kläger war bei der Beklagten in einer völlig anderen Arbeitsstruktur eingegliedert.

Nicht nur der Arbeitsort bei der Beklagten war nicht identisch zu demjenigen bei der Fa. Z., sondern auch die Weisungsberechtigten waren nicht identisch. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass er sowohl bei der Fa. Z. als auch bei der Beklagten als Arbeitsvermittler arbeitete. Die rechtlichen Grundlagen der Tätigkeit als Arbeitsvermittler waren bei der Fa. Z., die ihn zum Jobcenter S. vermittelte, und bei der Beklagten gerade nicht identisch. Denn die Beklagte hat den Kläger unstreitig nicht durch Personalgestaltung im Jobcenter S. beschäftigt, sondern mit Aufgaben der Arbeitsvermittlung aus dem Bereich des SGB III.

ee) Der Kläger verkennt zudem, dass ein Verstoß gegen das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG auch dann nicht vorliegt, wenn ein Arbeitsvertrag erstmalig mit einem Arbeitnehmer befristet abgeschlossen wird, der zuvor als Leiharbeitnehmer in demselben Betrieb tätig war (BAG, Urt. v. 09.02.2011 - 7 AZR 32/10 -, Rn. 15, juris). Auf den vorliegenden Fall übertragen läge mithin selbst dann kein ausreichendes Indiz für ein unzulässiges Umgehungsgeschäft vor, wenn der Kläger von der Beklagten befristet eingestellt worden wäre, um ihn weiterhin - wie zuvor als Leiharbeitnehmer - im Jobcenter S. im Projekt 50+ einzusetzen. Umgekehrt ist selbst die Befristung des Erstvertrages beim Verleiher (hier: Fa. Z.) grundsätzlich wirksam, wenn dieser den Arbeitnehmer anstellt, um ihn an den vormaligen Arbeitgeber (Beklagte) zu verleihen, und der Arbeitnehmer auf demselben Arbeitsplatz weiterarbeitet. Hierin kann unter Umständen dann eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung liegen, die aber nicht allein damit begründet werden kann, dass diese gesellschaftsrechtlich miteinander verbunden sind (BAG, Urt. v. 18.10.2006 - 7 AZR 749/05 -, Rn. 17 ff., juris; BAG, Urt. v. 09.02.2011 - 7 AZR 32/10 -, Rn. 15, juris; LAG Schl.-Holst., Beschl. v. 20.01.2009 - 5 TaBV 33/08 - Rn. 32, juris). Wenn aber schon in diesen Konstellationen in Zusammenhang mit der vorherigen oder nachfolgenden Beschäftigung eines Leiharbeitnehmers auf demselben Arbeitsplatz - ohne weitergehende Tatsachen, die ein kollusives Zusammenwirken zum Zwecke der Umgehung des Anschlussverbots belegen - keine rechtsmissbräuchliche Gestaltung erblickt werden kann, gilt dies erst Recht im vorliegenden Falle. Denn der Kläger wurde bei der Beklagten bereits nicht auf demselben Arbeitsplatz oder Arbeitsbereich beschäftigt wie zuvor während dessen Tätigkeit als Leiharbeitnehmer beim Jobcenter S..

3. Nach alledem war die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision lag nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...