Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 7. Senat	Urteil vom 19. März 2014 - 7 AZR 527/12 -
I. Arbeitsgericht Köln	Urteil vom 7. Juli 2011 - 17 Ca 502/11 -
II. Landesarbeitsgericht Köln	Urteil vom 9. März 2012 - 4 Sa 1184/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Sachgrundlose Befristung - Anschlussverbot - Rechtsmissbrauch

Gesetze:

TzBfG § 14 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2; BGB § 242

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

7 AZR 527/12
4 Sa 1184/11
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. März 2014

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. März 2014 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Glock und Klenter für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. März 2012 - 4 Sa 1184/11 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2010 geendet hat. 1

Die Klägerin schloss am 26. Juli 2007 mit der Bundesagentur für Arbeit einen für die Zeit vom 1. August 2007 bis 31. Juli 2008 befristeten Arbeitsvertrag, wonach sie mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden teilzeitbeschäftigt war. Nach § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit *(TV-BA)* und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung. In § 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags war eine Eingruppierung in „der Tätigkeitsebene V … (§ 14 Abs. 1 TV-BA)“ dokumentiert. Die Klägerin war in der ARGE K im Telefon-Servicecenter eingesetzt. Bei der ARGE K *(nunmehr: Jobcenter K)* handelt es sich um eine von der Stadt K und der Bundesagentur für Arbeit - Agentur für Arbeit K - gebildete gemeinsame Einrichtung iSv. § 44b SGB II zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende. 2

Im Mai 2008 vereinbarten die Bundesagentur für Arbeit und die Klägerin einen *(neuen)* Arbeitsvertrag, wonach die Klägerin ab 1. August 2008 als Teilzeitbeschäftigte mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden eingestellt und das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Juli 2009 befristet worden ist. Nach § 2 Satz 1 dieses Arbeitsvertrags bestimmte 3

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

sich das Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des TV-BA; § 4 Satz 1 des Vertrags weist eine Eingruppierung der Klägerin in der Tätigkeitsebene V *(§ 14 Abs. 1 TV-BA)* aus. Etwa fünf Wochen vor Ende dieses Vertrags fand in den Räumen des Servicecenters eine Betriebsversammlung statt. Die Klägerin hat hierzu vorgetragen, die damalige Standortleiterin Frau C habe sämtlichen befristet beschäftigten Mitarbeitern der Bundesagentur für Arbeit neue Arbeitsverträge mit der beklagten Stadt in Aussicht gestellt. Die beklagte Stadt hat behauptet, in der Betriebsversammlung sei allenfalls bekannt gegeben worden, dass eine Weiterbeschäftigung bei der Bundesagentur für Arbeit wegen einer Erschöpfung des Stellenkontingents nicht möglich sei, allerdings eine von der Eignung des jeweiligen Mitarbeiters abhängig zu machende „Übernahme“ der befristet Beschäftigten durch die Beklagte erfolgen könne.

Mit Arbeitsvertrag vom 14./27. Juli 2009 wurde die Klägerin bei der Beklagten eingestellt. Der Arbeitsvertrag hat auszugsweise folgenden Wortlaut: 4

„§ 1

Frau K wird ab 01.08.2009 in der Tätigkeit als Verwaltungsangestellte in der ARGE (Arbeitsgemeinschaft gem. § 44 b SGB II zwischen der Agentur für Arbeit in K und der Stadt K) unter Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 (§ 17 TVÜ-VKA) eingestellt, und zwar ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) in der jeweils geltenden Fassung bis zum 31.12.2010.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 51,28 % der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Kraft, zurzeit 20,00 Stunden.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für die Verwaltung und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung einschließlich des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVÖD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA). Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

…

§ 4

Die Beschäftigung erfolgt in K.

Die tariflichen Vorschriften über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestellung bleiben unberührt. Insbesondere ist der Arbeitgeberin unbenommen, der Beschäftigten aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen."

Der Arbeitsplatz und das Aufgabengebiet der Klägerin änderten sich nicht; sie war weiterhin im Servicecenter im selben Büro und am selben PC tätig. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde in weiteren Fällen „umgekehrt" verfahren: Arbeitnehmer erhielten zunächst einen befristeten Vertrag mit der Beklagten und wechselten später zur Bundesagentur für Arbeit, wo sie wiederum befristet angestellt wurden. 5

Mit ihrer am 20. Januar 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 2. Februar 2011 zugestellten Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2010 gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, die mit der Beklagten vereinbarte sachgrundlose Befristung sei unwirksam. Bei dem die Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung ausschließenden Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei es im Falle rechtlich und tatsächlich verbundener Arbeitgeber bereits aus unionsrechtlichen Gründen geboten, als „denselben Arbeitgeber" nicht nur den Vertragsarbeitgeber zu verstehen. Im Übrigen sei die Befristung rechtsmissbräuchlich. 6

Die Klägerin hat beantragt 7

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Beklagten nicht aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2010 geendet hat, sondern als unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2010 hinaus fortbesteht.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich auf den Standpunkt gestellt, die Befristung bedürfe nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG keiner sachlichen Rechtfertigung und sei damit zulässig. Die Befristung sei auch nicht rechtsmissbräuchlich verabredet worden. Sie - die Beklagte - greife selbstverständlich bei der Einstellung neuer Mitarbeiter für eine Tätigkeit im Jobcenter auf Personen zurück, die dort zuvor schon tätig gewesen seien und demnach über hinreichende Berufserfahrung verfügten. Die Vertragsgestaltung sei im Übrigen den gesetzlichen Rahmenbedingungen des SGB II geschuldet. Die nur befristete Einstellung der Klägerin finde ihre Erklärung darin, dass die Entwicklung der Fallzahlen und des damit einhergehenden Bearbeitungsaufwandes nicht sicher habe prognostiziert werden können. Damit bestünden Gründe, die belegten, dass die Beklagte nicht zum Nachteil der Klägerin mit der Bundesagentur für Arbeit planmäßig zusammengewirkt habe. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen. 9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten hat Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden. Aufgrund der getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2010 geendet hat. 10

I. Der Antrag ist zulässig. Mit ihm verfolgt die Klägerin ausschließlich eine Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG. Dem Antragswortlaut „… sondern als unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31.12.2010 hinaus fortbesteht“ *(dessen Formulierung im Tenor des arbeitsgerichtlichen Urteils übernommen ist)* kommt keine eigenständige Bedeutung im Sinn einer allgemeinen 11

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zu. Dies ergibt die Auslegung des Klageantrags unter Hinzuziehung der Klagebegründung. Streitgegenstand ist *(allein)* die Kontrolle der im Arbeitsvertrag vom 14./27. Juli 2009 vereinbarten fristbestimmten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2010. Andere Beendigungstatbestände sind zwischen den Parteien nicht im Streit. Der Befristungskontrollantrag nach § 17 Satz 1 TzBfG ist ferner hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die angegriffene Befristung ist konkret bezeichnet.

II. Ob die kalendermäßige Befristung *(§ 3 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1, § 15 Abs. 1 TzBfG)* wirksam oder unwirksam ist, kann aufgrund der bislang getroffenen Feststellungen nicht abschließend beurteilt werden. 12

1. Die Befristung gilt nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam, denn die Klägerin hat deren Rechtsunwirksamkeit rechtzeitig geltend gemacht. Mit ihrer am 20. Januar 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten alsbald zugestellten Klage hat sie die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG eingehalten. 13

2. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass der Zulässigkeit der streitbefangenen Befristung das sog. Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegensteht. 14

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. Diese Voraussetzungen sind bei der im Arbeitsvertrag vom 14./27. Juli 2009 vereinbarten Befristung eingehalten. Die Klägerin und die Beklagte haben ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. August 2009 bis zum 31. Dezember 2010 vereinbart. 15

b) Die sachgrundlose Befristung ist nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässig. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts steht die Vorbeschäftigung der Klägerin bei der Bundesagentur für Arbeit der Zulässigkeit der streitbefangenen Befristung nicht entgegen. 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aa) Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. 17

(1) „Arbeitgeber“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG 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 *(st. Rspr. des Senats vgl. zuletzt BAG 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 - Rn. 17 f.; 9. März 2011 - 7 AZR 657/09 - Rn. 18 mwN; 18. Oktober 2006 - 7 AZR 145/06 - Rn. 13 mwN, BAGE 120, 34)*. Das Anschlussverbot ist nicht mit dem Beschäftigungsbetrieb oder dem Arbeitsplatz verknüpft *(vgl. hierzu BAG 16. Juli 2008 - 7 AZR 278/07 - Rn. 13, BAGE 127, 140; 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - Rn. 30, BAGE 121, 18)*. 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 *(ausf. BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 145/06 - Rn. 26, aaO)*. 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. 18

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(2) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist der Senat nicht aus unionsrechtlichen Gründen gehindert, an dieser Rechtsprechung festzuhalten. 19

(a) Die Zulässigkeit und die Voraussetzungen der Befristung von Arbeitsverträgen sind in der Bundesrepublik Deutschland insbesondere im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge geregelt, das der Umsetzung des § 5 Nr. 1 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge *(Rahmenvereinbarung)* im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 *(Richtlinie 1999/70)* dient. Nach § 5 der Rahmenvereinbarung ergreifen die Mitgliedstaaten, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, eine oder mehrere der in § 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen. Entschließt sich ein Mitgliedstaat zu einer dieser Maßnahmen oder zu mehreren, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen zu gewährleisten *(vgl. EuGH 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki] Rn. 94, 95 mwN, Slg. 2009, I-3071)*. Wie der Gerichtshof der Europäischen Union - Gerichtshof *(EuGH)* - in mehreren Entscheidungen ausgeführt und geklärt hat, ist es Aufgabe der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer Zuständigkeit diesem Ziel bei der Auslegung der nationalen Vorschriften Rechnung zu tragen *(vgl. EuGH 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki] Rn. 106, aaO; 7. September 2006 - C-53/04 - [Marrosu und Sardino] Rn. 56, Slg. 2006, I-7213; 7. September 2006 - C-180/04 - [Vassallo] Rn. 41, Slg. 2006, I-7251)*. Es obliegt den Stellen des Mitgliedstaates, stets alle Umstände des Einzelfalls zu prüfen *(EuGH 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük] Rn. 40 mwN)*. 20

(b) Der unionsrechtlich vorgegebenen Missbrauchskontrolle ist mit der - bereits nach nationalem Recht gebotenen - Rechtsmissbrauchs-, Vertragsgestaltungs- oder Umgehungskontrolle *(§ 242 BGB)* Rechnung getragen *(BAG 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 - Rn. 21; vgl. zur Missbrauchskontrolle einer sachgrundlosen Befristung - ohne unionsrechtlichen Bezug - BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 -; vgl. zum institutionellen Rechtsmissbrauch bei Kettenbefristungen BAG 18. Juli 2012 - 7 AZR 443/09 - Rn. 38 ff., BAGE 142, 308)*. Bei der 21

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Prüfung, ob die Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten rechtsmissbräuchlich ist, sind die unionsrechtlichen Vorgaben zu beachten *(vgl. BAG 9. März 2011 - 7 AZR 657/09 - Rn. 21)*. Unter Berücksichtigung dieser Möglichkeit, missbräuchliche Gestaltungen zu prüfen und zu verhindern, widerspricht es nicht dem Ziel der Rahmenvereinbarung im Anhang zur Richtlinie 1999/70 - den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern *(vgl. ua. den 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70)* -, unter „demselben Arbeitgeber“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nur den Vertragsarbeitgeber zu verstehen *(vgl. BAG 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 - Rn. 21)*.

(c) Anders als es das Landesarbeitsgericht angenommen hat, zwingt der in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union *(Gerichtshof)* verankerte Effektivitätsgrundsatz - Gebot des effet utile - zu keiner anderen Interpretation des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. 22

(aa) Die Mitgliedstaaten sind für den wirksamen Schutz der aus dem Unionsrecht folgenden Rechte in jedem Einzelfall verantwortlich. Dabei dürfen die Verfahrensmodalitäten für Klagen, die den Schutz der den Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, nicht weniger günstig ausgestaltet sein als die für entsprechende innerstaatliche Klagen *(Grundsatz der Gleichwertigkeit, auch: Äquivalenzgrundsatz)* und die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren *(Grundsatz der Effektivität, vgl. - mit Bezug auf die Rahmenvereinbarung im Anhang der Befristungsrichtlinie - EuGH 15. April 2008 - C-268/06 - [Impact] Rn. 46 mwN, Slg. 2008, I-2483)*. Hinsichtlich des Effektivitätsgrundsatzes hat der Gerichtshof mehrfach ausgeführt, dass jeder Fall, in dem sich die Frage stellt, ob eine nationale Verfahrensvorschrift die Anwendung des Unionrechts unmöglich macht oder übermäßig erschwert, unter Berücksichtigung der Stellung dieser Vorschrift im gesamten Verfahren, des Verfahrensablaufs und der Besonderheiten des Verfahrens vor den verschiedenen nationalen Stellen zu prüfen ist. Dabei sind gegebenenfalls die Grundsätze zu berücksichtigen, die dem nationalen Rechtsschutzsystem zugrunde liegen, wie zB der 23

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Schutz der Verteidigungsrechte, der Grundsatz der Rechtssicherheit und der ordnungsgemäße Ablauf des Verfahrens *(EuGH 5. Dezember 2013 - C-413/12 - [Asociación de Consumidores Independientes de Castilla y León] Rn. 34 mwN; 15. April 2008 - C-268/06 - [Impact] Rn. 46, aaO; 13. März 2007 - C-432/05 - [Unibet] Rn. 43, Slg. 2007, I-2271; 16. Dezember 1976 - 33/76 - [Rewe-Zentralfinanz und Rewe-Zentral] Rn. 5; vgl. zur Auslegung von § 3 Abs. 2 AGG entsprechend dem unionsrechtlichen Gebot des effet utile BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 526/09 - Rn. 27, BAGE 137, 80)*.

(bb) Dem Gebot des effet utile ist bei der Verhinderung eines missbräuchlichen Einsatzes aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge im nationalen Recht durch die Möglichkeit, abusive, also missbräuchliche Gestaltungen zu prüfen und zu verhindern, genügt. Im Zusammenhang mit dieser Prüfung gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast *(hierzu BAG 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 - Rn. 26)*. 24

(aaa) Der Grundsatz von Treu und Glauben *(§ 242 BGB)* beschränkt als Gebot der Redlichkeit und allgemeine Schranke der Rechtsausübung sowohl subjektive Rechte als auch die Inanspruchnahme von Rechtsinstituten 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. Dies ist ua. der Fall, wenn ein Vertragspartner eine an sich rechtlich mögliche Gestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise nur dazu verwendet, sich zum Nachteil des anderen Vertragspartners Vorteile zu verschaffen, die nach dem Zweck der Norm und des Rechtsinstituts nicht vorgesehen sind. Auch die Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten kann unter bestimmten Voraussetzungen rechtsmissbräuchlich sein, etwa wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit einem Arbeitnehmer ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können 25

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(vgl. BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 - Rn. 17 mwN; zum Beschäftigungsförderungsgesetz vgl. BAG 25. April 2001 - 7 AZR 376/00 - zu IV 1 a der Gründe, BAGE 97, 317). Bei einer rechtsmissbräuchlichen Ausnutzung der Zulässigkeit sachgrundloser Befristungsmöglichkeiten nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG - konkret: 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 *(ausf. BAG 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 - Rn. 26 mwN)*.

(bbb) 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. Allerdings ist insoweit den Schwierigkeiten, die sich aus den fehlenden Kenntnismöglichkeiten des Arbeitnehmers ergeben, 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 26

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

§ 138 Abs. 2 ZPO im Einzelnen auf diesen Vortrag einlassen. Er kann einzelne Tatsachen 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 4. Dezember 2013 - 7 AZR 290/12 - Rn. 26)*. Diese abgestufte Darlegungs- und Beweislast trägt *(auch)* dem Gebot des effet utile Rechnung. Angesichts der Darlegungserleichterungen für den Arbeitnehmer ist die Ausübung des durch die Rahmenvereinbarung im Anhang zur Richtlinie 1999/70 vorgegebenen Rechtsziels nicht praktisch unmöglich oder übermäßig erschwert.

bb) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist das Landesarbeitsgericht unzutreffend davon ausgegangen, dass im Streitfall eine Zuvorbeschäftigung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG vorliegt. Die Klägerin war vom 1. August 2007 bis zum 31. Juli 2009 bei der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt. Die Beklagte ist eine andere juristische Person und nicht iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG derselbe Arbeitgeber. 27

c) Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts bedingt die Aufhebung der angefochtenen Entscheidung *(§ 562 Abs. 1 ZPO)*. Die Sache ist nicht zur Endentscheidung reif *(§ 563 Abs. 3 ZPO)*. Das Landesarbeitsgericht hat - von seinem Standpunkt aus konsequent - nicht geprüft, ob es der Beklagten nach Treu und Glauben *(§ 242 BGB)* verwehrt ist, sich auf die Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zu berufen. Demzufolge hat es auch die einer Miss- 28

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

brauchsprüfung zugrunde liegenden Tatsachen zumindest nicht abschließend festgestellt. Dies wird es - unter Berücksichtigung vor allem der in der Entscheidung des Senats vom 4. Dezember 2013 *(- 7 AZR 290/12 -)* aufgestellten Grundsätze - nachzuholen haben.

Zwanziger Kiel Schmidt

Glock Peter Klenter

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS